



## ADANYA EFEK KEAHLIAN DAN MOTIVASI KERJA DALAM MEMOTIVASI KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA UNIT SUMBAGUT (SUMATERA BAGIAN UTARA)

<sup>1</sup>James Ronald Tambunan, MM, <sup>2</sup>Dewi Sartika, M.Si <sup>3</sup>Tety Octora P. Sitohang, MM

<sup>1,2,3</sup>Manajemen Informatika, Akademi Manajemen Informatika dan Komputer Widyaloka

mail: [jamesronaldtambunan@gmail.com](mailto:jamesronaldtambunan@gmail.com), [dewi\\_ika87@yahoo.co.id](mailto:dewi_ika87@yahoo.co.id), [tetyoktoraxshot@gmail.com](mailto:tetyoktoraxshot@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, keahlian, dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perusahaan Listrik Negara Unit SUMBAGUT (Sumatera Bagian Utara). Populasi penelitian ini adalah karyawan perusahaan tersebut sebanyak 100 orang dengan menggunakan sampel. Alat analisis data yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah uji validitas dan reliabilitas, analisis korelasi, analisis faktor, analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Dari ketiga variabel independen tersebut variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap prestasi kerja karyawan.

**Kata kunci:** Kompensasi, Keahlian, Motivasi Kerja, dan Prestasi Kerja Karyawan.

### Abstract

*Research this aim to analyse influence of compensation, membership, and motivation work to employees labour capacity PT. Evocation of Bali Java Unit Evocation Muara Tawar. This research population is the company employees counted 100 people by using sampel. Data analyzer used in examination of hypothesis is testing the validity and reliabilitas, correlation analysis, factor analysis, doubled linear regression analysis. Result of inferential research that togetherly free variable have the influence to labour capacity employees. From third the independent variable motivation variable have influence of larger ones to employees labour capacity.*

**Keywords:** Compensation, Membership, Motivation Work, and Employees Labour Capacity.

## 1 Pendahuluan (or Introduction)

Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena mereka mempunyai bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dan dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya Sumber Daya Manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan para karyawan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu termasuk untuk melakukan pekerjaan atau bekerja.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, maka apabila sistem kompensasi yang



diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan. Tujuan kompensasi dilakukan perusahaan antara lain untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan diantara karyawan, mempertahankan pegawai, memperoleh karyawan yang lebih bermutu, dan sistem kompensasi haruslah dapat memotivasi para karyawan. Oleh karena itu, kompensasi merupakan faktor yang penting untuk dapat bekerja lebih produktif dan berkualitas.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki sesuatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Kinerja perusahaan dapat dinilai dari motivasi kerja karyawannya. Motivasi kerja yang salah satunya disebabkan oleh pemberian kompensasi yang sesuai dapat terlihat dari kinerja karyawan tersebut dalam menjalankan tugasnya. Jika kompensasi lebih diperhatikan oleh perusahaan maka diharapkan keahlian yang dimiliki karyawan dan motivasi kerja dapat meningkat sehingga kinerja karyawan dapat meningkat juga. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis seberapa besar kompensasi, keahlian, dan motivasi kerja mampu mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

## 2 Tinjauan Literatur (or Literature Review)

### Kompensasi

Menurut Singodimedjo dalam tulisan Edy Sutrisno (2009), kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut. Kompensasi menurut Tohardi dalam tulisan Edy Sutrisno (2009), bahwa kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan (*worth*) dan keadilan (*equity*).

Menurut Panggabean dalam tulisan Edy Sutrisno (2009), kompensasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu :

1. Kompensasi Langsung adalah kompensasi yang langsung dirasakan oleh penerimanya, yakni berupa gaji, tunjangan, insentif merupakan hak karyawan dan kewajiban perusahaan untuk membayarnya.
  - a). Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.
  - b). Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya, karena karyawannya tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan.
  - c). Insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasinya di atas standar.
2. Kompensasi Tidak Langsung adalah kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan, yakni *benefit* dan *services* (tunjangan pelayanan). *Benefit* dan *services* adalah kompensasi tambahan (*financial* atau *non financial*) yang diberikan



berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, olah raga dan darma wisata (*family gathering*).

## - Tujuan Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi kepada karyawan antara lain : menjamin sumber nafkah karyawan beserta keluarganya, meningkatkan prestasi kerja, meningkatkan harga diri para karyawan, mempererat hubungan kerja antar karyawan, mencegah karyawan meninggalkan perusahaan, meningkatkan disiplin kerja, efisiensi tenaga karyawan yang potensial, perusahaan dapat bersaing dengan tenaga kerja di pasar, mempermudah perusahaan mencapai tujuan, melaksanakan peraturan perundang-undangan yang berlakudan perusahaan dapat memberikan teknologi baru.

## - KEAHLIAN

Keahlian merupakan sesuatu minat atau bakat yang harus dimiliki oleh seseorang, dengan keahlian yang dimilikinya memungkinkan untuk dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas secara baik dengan hasil yang maksimal. Keahlian yang dimiliki seseorang dapat diperoleh dari pendidikan formal maupun non formal yang nantinya harus terus menerus ditingkatkan. Salah satu sumber peningkatan keahlian dapat berasal dari pengalaman-pengalaman dalam bidang tertentu. Pengalaman tersebut dapat diperoleh melalui proses yang bertahap, seperti pelaksanaan tugas-tugas, pelatihan ataupun kegiatan lainnya yang berkaitan dengan pengembangan keahlian seseorang.

Hasibuan (2003) menyatakan bahwa keahlian harus mendapat perhatian utama kualifikasi seleksi. Hal ini yang akan menentukan mampu tidaknya seseorang menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Keahlian ini mencakup *technical skill*, *human skill*, *conceptual skill*, kecakapan untuk memanfaatkan kesempatan serta kecermatan penggunaan peralatan yang dimiliki organisasi dalam mencapai tujuan. Menurut Hasibuan (2003), dalam suatu program pengembangan ditetapkan suatu sasaran, proses, waktu dan metode pelaksanaannya. Supaya lebih baik program itu harus dibuat perencanaan terlebih dahulu, karena metode pengembangan didasarkan pada tujuan yang ingin dicapai. Lebih lanjut Hasibuan (2003) menyatakan bahwa pertimbangan promosi adalah kecakapan, orang yang cakap atau ahli mendapat prioritas pertama dalam promosi. Kecakapan adalah total dari semua keahlian yang diperlukan untuk mencapai hasil yang bisa dipertanggungjawabkan.

## - MOTIVASI KERJA

Menurut pendapat I Gusti Ngurah Gorda (2004), motivasi adalah serangkaian dorongan yang dirumuskan secara sengaja oleh pimpinan perusahaan yang ditunjukkan kepada karyawan agar mereka bersedia secara ikhlas melakukan perilaku tertentu yang berdampak kepada peningkatan kinerja dalam rangkaian pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Motivasi kerja menurut J. Winardi (2004), motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada didalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Sedangkan Siagan (2004), motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang atau



organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan juga waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dibedakan atas faktor internal dan faktor eksternal dari seseorang. Menurut pendapat Edy Sutrisno (2009:124) antara lain :

- 1) Faktor internal, meliputi keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan dan keinginan untuk berkuasa.
- 2) Faktor eksternal, meliputi kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, adanya penghargaan atas prestasi, peraturan yang fleksibel, status dan tanggung jawab.

#### - **PRESTASI KERJA**

Menurut Bernardin dan Russel dalam tulisan Edy Sutrisno (2009) memberikan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Prestasi kerja menurut Byars dan Rue dalam tulisan Edy Sutrisno (2009) mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya. Sedangkan prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Menurut Steers dalam tulisan Edy Sutrisno (2009) mengemukakan, umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu :

1. Kemampuan, perangai dan minat seorang pekerja
2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja
3. Tingkat motivasi kerja

Sedangkan menurut Byars dan Rue dalam tulisan Edy Sutrisno (2009) mengemukakan ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan. Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah :

1. Usaha (*effort*), yang menunjukkan sejumlah energi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas,
2. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas,
3. *Role atau Task Perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Sedangkan faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah kondisi fisik, peralatan, waktu, materil, pendidikan, supervisi, desain organisasi, pelatihan dan keberuntungan.



Faktor-faktor lingkungan ini tidak langsung menentukan prestasi kerja seseorang tetapi mempengaruhi faktor-faktor individu. Dapat dilihat bahwa perilaku seseorang dalam organisasi merupakan hasil dari interaksi berbagai variabel yaitu individual dan situasional.

### 3 Metode Penelitian (or Research Method)

Pada penulisan ini penulis menggunakan data primer dari hasil suvei yakni penelitian dengan mengambil contoh atau sampel dari populasi yang ada dengan menggunakan metode *simple random sampling*. Data diperoleh dari kuesioner yang diisi oleh karyawan di PT. Perusahaan Listrik Negara Unit SUMBAGUT (Sumatera Bagian Utara) sebanyak 100 karyawan. Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data kualitatif.

Sedangkan variabel adalah suatu yang beragam atau bervariasi. Variabel dibedakan sebagai berikut :

- a. Variabel tergantung (variabel dependen) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain yang sifatnya tidak dapat berdiri sendiri. Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah prestasi kerja karyawan.
- b. Variabel bebas (variabel independen) adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain yang sifatnya berdiri sendiri. Penelitian ini memiliki variabel independent yaitu kompensasi, keahlian, dan motivasi kerja.

Dalam penelitian ini uji validitas digunakan untuk mengetahui ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur dan uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Analisis korelasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu Pearson Correlation. Digunakan untuk mengukur hubungan satu variabel dengan variabel yang lain bila datanya berbentuk kuantitatif dan memiliki skala pengukuran minimal interval. Analisis faktor adalah suatu teknik untuk menganalisis tentang saling ketergantungan (*interdependence*) dari beberapa variabel secara simultan dengan tujuan untuk menyederhanakan dari bentuk hubungan antara beberapa variabel yang diteliti menjadi sejumlah faktor yang lebih sedikit dari pada variabel yang diteliti, yang berarti dapat juga menggambarkan tentang struktur data dari suatu penelitian. Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ). Analisis untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

### 4 Hasil dan Pembahasan (or Results and Analysis)

#### Analisis Validitas dan Reliabilitas

Dalam penelitian ini, alat ukur validitas akan diuji dengan alat analisis koefisien korelasi *product moment pearson*. Cara untuk mengetahui butir pertanyaan dalam instrument telah valid



# Jurnal Widya

Volume 5, Nomor 2, bulan Oktober 2024 : halaman 1104-1115

<https://jurnal.amikwidyaloka.ac.id/index.php/aw/>

[jurnal@amikwidyaloka.ac.id](mailto:jurnal@amikwidyaloka.ac.id) / [editor.jurnalwidya@gmail.com](mailto:editor.jurnalwidya@gmail.com)

P-ISSN: 2746-5411

e-ISSN: 2807-5528

atau tidak adalah dengan membandingkan signifikansi masing- masing butir pertanyaan dengan taraf signifikansi. Dari hasil analisis menunjukkan semua



item pertanyaan valid. Tingkat reliabilitas data diuji dengan nilai *alpha cronbach*. Suatu instrument dikatakan reliable jika mempunyai nilai *alpha cronbach* > 0,50. Hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel menunjukkan semua variabel reliable.

## 5 Analisis Korelasi

Analisis korelasi antar variabel penelitian menggambarkan nilai masing-masing variabel dilihat dari pearson correlation dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 yang artinya ada hubungan antar variabel.

## 6 Analisis Faktor

Dalam penelitian ini analisis faktor dipergunakan dalam situasi untuk mengenali atau mengidentifikasi suatu set variabel yang penting dari satu suatu set variabel yang lebih banyak jumlahnya untuk dipergunakan didalam analisis multivariate selanjutnya. Sebagai landasan untuk menganalisis digunakan KMO and Bartlett's test suatu indeks yang digunakan untuk meneliti ketepatan analisis faktor. Dengan KMO di 0,5 – 1,0 berarti faktor analisis tepat, dan kurang dari 0,5 analisis faktor dikatakan tidak tepat. Dan *Component Matrix* digunakan untuk memuat semua *factor loading* dari semua faktor variabel pada semua *factor extracted*. Karena nilai KMO ≥ 0,5 untuk setiap variabel maka faktor analisis dikatakan cukup dan dapat diproses lebih lanjut.

## 7 Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan model regresi dapat diketahui dengan menggunakan *software* SPSS versi 11, seperti pada Tabel 2.

Tabel 1.

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,905	1,296		4,557	,000
	kompensasi	,063	,044	,115	1,421	,158
	keahlian	-,087	,050	-,146	-1,748	,083
	motivasi kerja	,273	,040	,586	6,900	,000

Persamaan regresi berganda yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$$Y = 5,905 + 0,063 - 0,087 + 0,273$$

**Konstanta** sebesar 5,905 menyatakan bahwa jika tidak terdapat variabel kompensasi,



# Jurnal Widya

Volume 5, Nomor 2, bulan Oktober 2024 : halaman 1104-1115

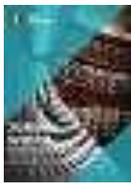
<https://jurnal.amikwidyaloka.ac.id/index.php/aw/>

[jurnal@amikwidyaloka.ac.id](mailto:jurnal@amikwidyaloka.ac.id) / [editor.jurnalwidya@gmail.com](mailto:editor.jurnalwidya@gmail.com)

P-ISSN: 2746-5411

e-ISSN: 2807-5528

keahlian dan motivasi kerja maka tingkat prestasi kerja karyawan yang dihasilkan sebesar 5,905.  
Koefisien regresi dari variabel **Kompensasi (X1)** sebesar 0,063



menyatakan bahwa setiap adanya upaya penambahan sebesar satu satuan variabel kompensasi, maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan sebesar 0,063. Koefisien regresi dari variabel **Keahlian (X2)** sebesar -0,087 menyatakan bahwa setiap adanya upaya pengurangan keahlian, maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan sebesar -0,087. Koefisien regresi dari variabel **Motivasi Kerja (X3)** sebesar 0,273 menyatakan bahwa setiap adanya upaya penambahan motivasi kerja, maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan sebesar 0,273.

Berdasarkan Tabel 1 juga dapat diketahui bahwa tingkat signifikansi koefisien kompensasi (X1), keahlian (X2) lebih besar dari alpha (0,05) dan motivasi kerja (X3) lebih kecil dari alpha (0,05). Sehingga kesimpulan yang dapat diambil adalah adanya pengaruh paling dominan dari motivasi kerja secara individual terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Perusahaan Listrik Negara Unit SUMBAGUT (Sumatera Bagian Utara).

Tabel 2

**Tabel Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.588 <sup>a</sup>	.346	.329	.98215

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa gabungan korelasi R dari ketiga variabel independen X1, X2, dan X3 terhadap variabel dependen Y adalah sebesar 0,588. Sedangkan koefisien determinasi adalah 0,329. Artinya pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap perubahan variabel dependen adalah 32,9%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 3

**Tabel ANOVA**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	56,701	3	18,900	19,594	.000 <sup>a</sup>
	Residual	107,073	96	,965		
	Total	163,774	99			

Untuk pengujian F test bisa dilakukan dengan melihat tingkat signifikansi F hitung. Berdasarkan Tabel 3 maka tingkat signifikansinya adalah 0,000. Karena probabilitasnya atau signifikansi nilai F hitung (0,000) lebih kecil dari (0,05), maka Ho ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel kompensasi, keahlian dan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Perusahaan Listrik Negara Unit SUMBAGUT (Sumatera Bagian Utara).



## 8 Kesimpulan (or Conclusion)

Berdasarkan analisis dan pembahasan sebelumnya dapat disampaikan beberapa kesimpulan. Adapun beberapa kesimpulan tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel kompensasi, keahlian dan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Perusahaan Listrik Negara Unit SUMBAGUT (Sumatera Bagian Utara).
- b. Dari ketiga variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu kompensasi, keahlian dan motivasi kerja ternyata variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap prestasi kerja karyawan yang artinya ada hubungan yang positif.

## 9 Implikasi

Implikasi teoritik berdasarkan hasil penelitian ini adalah perlu dilakukannya penelitian untuk mengetahui indikator-indikator tentang jenis dan jumlah kompensasi yang layak dan adil, keahlian yang tepat dan motivasi kerja yang tinggi yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Selain itu, perlu juga untuk menambah variabel yang lain sehingga hasil penelitian-penelitian yang serupa akan memberikan informasi ilmiah yang lengkap, mendalam dan teruji yang pada akhirnya akan dapat memberikan sumbangan di dalam kepentingan memajukan bidang akademik atau dalam pengembangan ilmu pengetahuan. Implikasi untuk pihak manajemen PT. Perusahaan Listrik Negara (PJB) pada khususnya dan untuk dunia usaha pada umumnya untuk lebih memperhatikan masalah kompensasi, keahlian dan motivasi kerja sehingga prestasi kerja karyawan dapat ditingkatkan.

## 10 Saran

- a. Untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik, maka perlu menambah dan memperluas indikator masing-masing variabel yang digunakan. Indikator yang lengkap akan tercermin dalam kuisisioner, sehingga akan mempermudah responden dalam menjawab setiap pertanyaan yang diajukan.
- b. Selain ketiga variabel independen dalam penelitian ini, yaitu kompensasi, keahlian dan motivasi kerja, masih banyak faktor lain yang juga mempengaruhi prestasi kerja karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu, penulis menyarankan kepada peneliti lain yang akan meneliti permasalahan yang sama, tentang prestasi kerja karyawan agar menggunakan dan atau menambah variabel yang lain.
- c. Saran untuk PT. Perusahaan Listrik Negara Unit SUMBAGUT (Sumatera Bagian Utara) antarlain :



- Untuk kompensasi, pihak manajemen perlu memperhatikan waktu dan besarnya bonus dan berbagai tunjangan yang diberikan kepada karyawan. Selain itu pihak manajemen dianjurkan untuk menjelaskan secara transparan mekanisme perhitungan gaji dan bonus kepada karyawan.
- Keahlian dapat ditingkatkan melalui beberapa cara, antara lain dengan cara pihak manajemen sumber daya manusia memberikan berbagai pelatihan atau training tentang keahlian kepada karyawan.

Motivasi kerja dapat ditingkatkan melalui beberapa cara, antara lain pemimpin bisa memberikan motivasi (dorongan) kepada bawahannya agar bisa bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan perusahaan.

## Referensi (Reference)

- (1) Giri, Kemara, I Wayan. 2005. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Wilayah Usaha Pos V Bandung*. Jurnal Ilmiah dan Ilmu Ekonomi. Jakarta : Sosiohumanitas.
- (2) Handoko, Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFPE.
- (3) Hasibuan S.P., Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- (4) Istijanto. 2008. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- (5) Kadir. 2003. *Pengaruh Sistem Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah dan Ilmu Ekonomi. Vol 41. Universitas Jambi.
- (6) Murniari, Ayu, Ni Ketut. 2007. *Pengaruh Kepemimpinan dan Finansial Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Otomotif PT. Cahaya Surya Bali Indah Divisi Di Denpasar*. Jurnal Manajemen. Universitas Warmadewa Bali.
- (7) P.B, Trinton. 2006. *SPSS 13.0 Terapan Riset Statistik Parametrik*. Yogyakarta : Andioffset.
- (8) Supriyadinata, Eddy. 1997. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Hotel ESG*. Jurnal Ilmiah dan Ilmu Ekonomi. Vol J. No. 1. Universitas Gajah Mada (UGM). Yogyakarta.
- (9) Winardi, J. 2004. *Motivasi dan Pemasalahan Manajemen*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

